

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ПО ОСНОВАНИЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

Труфанова Дарья Александровна

студент, Университетский колледж ОГУ, РФ, г. Оренбург

Купарева Татьяна Валерьевна

научный руководитель, преподаватель, Университетский колледж ОГУ, РФ, г. Оренбург

Трудовой договор является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). Свобода труда означает, что исключительное право распоряжаться своими способностями к труду принадлежит непосредственно самим гражданам. Используя это право, гражданин может самостоятельно выбрать тот или иной род деятельности и занятий.

Трудовой договор обеспечивает свободный выбор как для граждан, ищущих работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией, так и для организаций, заинтересованных в наиболее квалифицированных и опытных работниках. Значение трудового договора как правового института в современном трудовом праве обусловлено большой гибкостью и широтой сферы его применения. Трудовой договор занимает центральное место в трудовом праве. На основании трудового договора возникают трудовые отношения работника с работодателем, что неизбежно влечет включение этих субъектов в целую систему отношений, которые регулируются трудовым правом.

Численность рабочей силы в апреле 2016 года составила по итогам обследований рабочей силы 453,7 тыс. человек, или 46,2% общей численности населения. Из них 407,9 тыс. человек были заняты в экономике страны, или 89,9% от численности рабочей силы. В апреле 2016 г. по сравнению с апрелем 2015г. уровень занятого населения сократился на 2,37%, а уровень безработных граждан увеличился на 10,04%.

По данным обследования рабочей силы в апреле 2016 года уровень занятости населения экономической деятельностью составил 57,6%.

Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, включая средние предприятия. В марте 2016 года на них работало 175,6 тыс. работников списочного состава, или 48,5 % общей численности занятых. Кроме того, в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, привлекалось на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера 6,4 тыс. человек [10].

Анализируя динамику численности экономически активного населения за апрель 2015 года по сравнению с 2016 г. наблюдается увеличение количества уволенных работников по основаниям предусмотренным трудовым договором.

Одним из методов регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, является договорный характер труда.

Случаи увольнения работника по основаниям, предусмотренным трудовым договором, можно условно разделить на две категории:

1) работник – руководитель организации, члены коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ст. 81, п. 3 ст. 278 ТК РФ);

2) работник – иные лица (ч. 1 ст. 307; ст. 312; ч. 1 ст. 312.5; ч. 1 ст. 347 ТК РФ).

Предпринятое разграничение видится правомерным, поскольку установление законодателем подобной дискреции в трудовом договоре в указанных случаях преследует разные цели: при формулировании оснований расторжения трудового договора с руководителем речь идет о повышенной ответственности специального субъекта (например, Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000г. №234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий», в ред. от 20 июня 2011г.) [7]. В остальных случаях законодатель учитывает специфику труда, особенности выполняемых функций работника (например, членство в церкви и др. [3]) и даже особый характер отношений складывающихся между работником и работодателем [4].

Так, например, истица обратилась в суд, и из обстоятельств дела следует, что «между нею и ответчиком был оформлен трудовой договор, однако в нем отсутствовало указание ее рабочего места и режима рабочего времени. В связи с отсутствием в арендуемом ответчиком помещении ТЦ в павильоне рабочего места, она с согласия ответчика свою трудовую деятельность осуществляла на дому на собственном оборудовании. Так как за период работы с работодателем ей не выплачивалась заработная плата, она написала заявление об увольнении по собственному желанию. Однако работодатель заставил ее отработать две недели и уволил по пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ – за прогул, с чем она не согласна». Суд, тем не менее, подтвердил, что «согласно ст.209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо пребыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя».

В п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами ТК РФ» разъяснено, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч.6 ст.209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо пребыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя [8].

Доводы апелляционной жалобы ответчика о том, что рабочим местом истицы был павильон в торговом центре, в котором ИП было организовано рабочее место для выполнения работ с использованием швейного оборудования, состоятельными не являются, поскольку на доказательствах не основаны.

Признавая увольнение истицы незаконным, суд первой инстанции исходил из того, что истица являлась надомницей, в связи с чем правовые основания к увольнению по пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ – отсутствовали [1].

Возвращаясь к названным выше категориям случаев увольнения по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, можно констатировать их сходство по следующим признакам:

1) основания увольнения работника, предусмотренные трудовым договором, могут расширять перечень общих оснований увольнения как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника;

2) работодателю и работнику предоставляется максимальная по сравнению с иными трудовыми договорами автономия воли, что сближает эти трудовые договоры с гражданско-правовыми в части расторжения договора.

Проблемы могут возникать в ситуациях установления дополнительных оснований расторжения трудового договора, если инициатива исходит от работодателя. Установление дополнительных оснований в этом случае следует толковать как косвенное увеличение

оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, что в конечном итоге ставит под сомнение стабильность занятости [9]; при этом закономерно встает вопрос о соотношении норм указанных выше статей ТК РФ и п.14 ст.81 ТК РФ. Согласно правилу о юридической силе норм общих и специальных следует признать возможным увеличение оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя; одновременно необходимо соблюдать условие: дополнительное основание увольнения по инициативе работодателя не должно быть неконституционными и дискриминационными [5].

Вторая проблема затрагивает вопрос объема толкования оснований увольнения, прописанных в трудовом договоре: при отсутствии в ТК РФ в ст.312 и ст.312.5 оговорки «помимо общих оснований» действуют на данные случаи общие основания увольнения работника (ст.77 ТК РФ). Если исходить из буквального понимания закреплённой нормы, то следует придерживаться ограничительного толкования. Но ряд ученых полагают, что основания, предусмотренные трудовым договором, являются дополнительными к предусмотренным ТК РФ [6]. Представляется, что общие основания увольнения в указанных случаях могут иметь место при обязательном учете специфики выполняемой работы и практической возможности применять эти основания, что согласуется с приведенным выше примером судебной практики.

Далее, если следовать логике сближения правового регулирования названных трудовых договоров с гражданско-правовыми, то возникает третий вопрос – о соотношении ст.1210 Гражданского кодекса РФ от 26 ноября 2001г. №146-ФЗ (ч.3) [2] и ч.5 ст.11 ТК РФ, что особенно актуально для надомников и работников, заключивших трудовой договор о дистанционной работе.

Таким образом, законодатель, допуская возможность установления дополнительных оснований расторжения трудового договора в самом договоре, преследует разные цели: с одной стороны, ужесточение ответственности руководителя, с другой стороны, учет специфики труда, особенностей выполняемых функций работника. Общие основания расторжения трудового договора здесь также могут иметь место, если они не вступают в противоречие с фактическими обстоятельствами. Оправданным является распространить норму гражданского закона о выборе применимого права с участием иностранного элемента к трудовым договорам и надомниками, дистанционными работниками.

Список литературы:

1. Апелляционное определение Курского областного суда от 14 мая 2013 г. – [Электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://www.sudact.ru>.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 ноября 2001 г. №146-ФЗ (ч. 3) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – №49. – Ст. 4552.
3. Занятость и безработица. – [Электронный ресурс] – Режим доступа -URL: <http://www.gks.ru>.
4. Канунников, А.Б. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя / А.Б. Канунников, Т.В. Копьева // Административное право. – 2013. – №1. – С. 61-65.
5. Катасонова, С.Ю. Вопрос от 5 сентября 2012 г. / С.Ю. Катасонова. – [Электронный ресурс] – Режим доступа -URL: <http://www.consultant.ru/>.
6. Лукина, Е.А. Дисциплинарные увольнения в трудовых договорах: некоторые вопросы / Е.А. Лукина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – №1. – С. 40-42.
7. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий: постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. №234 (в ред. от 20 июня 2011 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2000. – №13. – Ст. 1373; 2011. – №28. – Ст. 4203.

8. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2. – [Электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://www.consultant.ru/>.
9. Петрушкина, А.В. Некоторые вопросы ограничения права работодателя на прекращение трудового отношения / А.В. Петрушкина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – №1. – С. 37-39.
10. Пресняков, М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций / М. Пресняков // Трудовое право. – 2014. – №12. – С. 101-114.